

ЗАКОНОМІРНОСТІ, ПРИЦИПИ, МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

***Резюме.** Досліджено основні закономірності забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили; запропоновано загальні та специфічні принципи; згруповано основні методи, визначено їх класифікаційні ознаки, характеристики; обґрунтовано пріоритети розвитку.*

***The summary.** The main regularities of the ensuring the market infrastructure of the demand and offer of the labour power are researched in the article; the general and specific principles are suggested; the main methods are grouped, their classification features and characteristics are defined; the priorities of the development are grounded.*

***Ключові слова:** ринкова інфраструктура попиту і пропозиції робочої сили, закономірності, принципи, методи, пріоритети розвитку.*

Постановка проблеми. Ефективність ринкових перетворень в Україні значною мірою залежить від створення умов становлення і розвитку національного та регіональних ринків праці за наявності, комплексності та рівня розвитку відповідної інфраструктури, яка б сприяла ефективному функціонуванню всіх їх підрозділів. Сучасний ізоморфний ринок праці України, на думку вчених [1, с. 4], сформований на основі інтеграції ринкових і неринкових інститутів, умонтованих у соціально-трудову сферу країни з перехідною економікою. Через це загострюються проблеми, які суттєво гальмують гармонійний розвиток країни, регіону та пов'язані з професійно-кваліфікаційним дисбалансом, складнощами у працевлаштуванні неконкурентоспроможних на ринку груп населення, що призводить до збільшення чисельності безробітних та зростання кількості незатребуваних спеціальностей, за наявності дефіциту кваліфікованої робочої сили в перспективних галузях. У зв'язку з цим актуалізується потреба окремого наукового вивчення закономірностей, принципів, розроблення методичних засад забезпечення діяльності суб'єктів ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили як одного зі стратегічних напрямків розвитку ринку праці в Україні з урахуванням впливу євроінтеграційних та світових процесів.

Необхідність створення нових і вдосконалення діючих інститутів інфраструктури ринку праці є дуже складною соціально-економічною проблемою. На інфраструктурне оновлення ринку праці впливає: розвиток конкурентних відносин у сфері праці; постіндустріальні засади, покликані новими тенденціями, що відбуваються в Україні та світі щодо зміни ефективності використання робочої сили, її конкурентоспроможності; різні фактори.

Аналіз досліджень і публікацій. Безпосередньо проблема вивчення закономірностей, визначення принципів та методів забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили викладена у роботах науковців: Д.П. Богині, П.Ю. Беленького, В.Я. Брича, О.А. Грішньої, Н.А. Гук, Е.М. Ліанової, В.Б. Людкевич, П.П. Мазурок, В.Л. Міненка, І.А. Сай, Л.С. Шевченко та інших. Однак на даний момент дискусії навколо дослідження закономірностей, визначення принципів та методів забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили ще не отримали фундаментального та комплексного відображення в економічній літературі, що й надалі зумовлює підвищений інтерес до цієї проблеми. Разом з тим, питання дії євроінтеграційних процесів на ці елементи залишається відкритим.

Мета статті. Опираючись на наукові здобутки вчених, визначити закономірності, принципи, методи забезпечення ринкової інфраструктури попиту й пропозиції робочої сили в Україні, враховуючи вплив сучасних змін.

Виклад основного матеріалу. Регулююча роль попиту й пропозиції робочої сили на конкурентному ринку праці – це результат впливу як об'єктивних законів і закономірностей, так і суб'єктивних процесів, що виникають у результаті діяльності людини. Зазначимо, що між законами і закономірностями не існує конкретно окресленої межі, саме тому й зустрічаємо

ототожнення цих двох понять, тобто одні й ті ж самі відношення розглядаються і як закони, і як закономірності. Вчені стверджують, що економічні закони – це: найбільш стійкі, істотні постійно повторювані об'єктивні причинно-наслідкові зв'язки і взаємозалежності в економічних явищах і процесах; вираз суспільних тенденцій; „узагальнення, яке проголошує, що від членів будь-якої соціальної групи за визначених умов можна чекати певного способу дій” [2]. Закономірності формування регіонального ринку праці – це об'єктивні відношення, що не залежать від волі окремих людей [3, с. 9]. Пізнання й практичне використання закономірностей формування регіонального ринку праці дають найкращі варіанти використання трудових ресурсів та людського потенціалу.

Згідно з законами ринку спостерігається зворотна залежність – між ціною праці та обсягом попиту на неї, і пряма – між ціною праці та її пропозицією. Наявність тісної взаємодії між попитом, пропозицією та ціною праці під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів становить механізм саморегулювання ринку праці. Важливим показником при оцінюванні попиту на працю є його еластичність із заробітної плати або власна еластичність попиту – здатність попиту реагувати на зміну рівня заробітної плати [4, с. 51]. Врахування прямої еластичності попиту для прийняття практичних рішень потребує визначення закономірностей, яким вона підпорядковується. Ці закономірності враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг. Їх називають законами Хікса-Маршала або законами похідного попиту [5, с. 41–42].

Раніше дія об'єктивних економічних законів відбувалася стихійно завдяки конкуренції, за умови існування колективної форми капіталістичної власності. Сьогодні дія ринкових законів набуває значення через їх свідоме використання завдяки механізму державного регулювання ринкових економічних відносин і, тим самим, економічного та соціального розвитку суспільства. Держава не може скасувати об'єктивні економічні закони, але може створювати передумови для їх розвитку, змінюючи умови, завдяки вдосконаленню права власності та господарського механізму, а також за допомогою державного управління. Отже, економічні закони не залежать від свідомості людей, а залежать від їх свідомої діяльності [6, с. 25]. Саме в цьому й полягає механізм державного регулювання зайнятості через різні державні інституції. Дія закону вартості в ринкових умовах спричиняє набуття робочою силою форми товару з усіма позитивними та негативними його рисами. Повною мірою загострюється протиріччя між працею та капіталом, об'єктивно посилюючи необхідність державного регулювання відтворювальними процесами робочої сили. Це накладає свій відбиток на закономірності й умови формування ринку праці та зайнятості населення. В різних сферах господарської діяльності на загальноекономічні закономірності категорії зайнятості робочої сили суттєво впливає специфіка галузей економіки. Встановлено, що кон'юнктура ринку робочої сили формується під впливом рівня розвитку продуктивних сил, суспільного поділу праці, форм виробничих відносин, характеру взаємодії людини і природи в процесі виробництва матеріальних благ. Саме вони визначають ціну робочої сили як товару та ємність ринку праці. За умови економічно вільної праці, ціна на ринку праці знижує пропозицію праці. Коли заробітна плата є єдиним джерелом існування, тоді її зниження спонукає до збільшення пропозиції праці за рахунок додаткового трудового навантаження зайнятих та виходу на ринок праці раніше економічно неактивного населення. В умовах кризового стану економіки це реалізується через скорочення економічної активності працездатного населення, яке реалізує свою робочу силу в якості фактора „підприємництво” та ринках капіталу, нерухомості й землі та розширення економічної активності осіб, старших за працездатний вік. Протилежні напрями розвитку характерні для сегментів місто–село, що пояснюється різним ступенем доступності та розвиненості факторних ринків. Дія інших ринкових регуляторів, які пояснюються законами

похідного попиту, ефектами масштабу та заміщення, для забезпечення національних інтересів в умовах міжнародної інтеграції та глобалізації, потребує коригування з боку державної зовнішньоекономічної політики. Такий підхід є закономірним і з позицій кейнсіанської теорії щодо наявності прямого зв'язку обсягу сукупного попиту на працю і рівнем сукупного попиту в країні [7].

Привертає увагу система основних закономірностей регіонального ринку праці, яку виокремлює В.Я. Брич, попередньо групуючи за сферами їх застосування та пріоритетністю провідних процесів: економічних, соціальних, управлінських та ін. [8, с. 81–84]:

а) соціального характеру: взаємозалежність міри диференціації суспільства та рівня розвиненості регіонального ринку праці; відповідність якості людського капіталу вимогам економічної модернізації; зростання життєвого рівня населення в результаті соціально-економічної трансформації ринку праці; самореалізація якісних характеристик робочої сили в умовах посилення конкуренції на ринку праці; взаємозв'язок між соціальною стабільністю суспільства та ідеологією соціального партнерства в умовах соціально-орієнтованої економіки;

б) економічного характеру: адекватність рівня безробіття рівню розвитку соціально-трансформаційних відносин; оптимізація структури зайнятості згідно із досягнутим рівнем структурних змін економіки; зумовленість посилення конкуренції робочої сили процесом розвитку ринку праці; підвищення рівня продуктивності праці в ході інноваційного розвитку; забезпечення відповідності отриманого працівником доходу результатам його праці та потребам його відтворення; відмирання позаекономічного примусу до праці в ході трансформаційного процесу.

в) управлінського характеру: пропорційності керуючої та керованої підсистеми управління регіональним ринком праці; оптимального співвідношення централізації та диференціації функцій управління сферою праці.

Найчастіше зі змісту конкретних закономірностей впливає формування принципів регіонального ринку праці. На думку вчених [9], принципи – це керівні правила, що відображають зміст законів і закономірностей та мають бути закріплені в нормативно-правових документах, використовуючись у науковій та практичній діяльності фахівців. Перш за все, на ринок праці поширюються принципи організації, властиві всій системі ринків. Зі вступом України до СОТ та посиленням впливу фінансово-економічної кризи з'явилися нові вимоги до використання робочої сили та формування інфраструктури ринку праці, з урахуванням національних особливостей та умов адаптації до європейського та світового економічного простору. В зв'язку з цим, реформування та європейське спрямування державного управління в Україні потребує: а) систематичного виокремлення нових всезростаючих вимог до інфраструктури ринку праці, таких як: відповідність умовам глобалізації та регіоналізації; стратегічність; відповідність ринковим умовам функціонування та вимогам ЄС до країн-претендентів на євроінтеграцію [10, с. 160–161]; б) передбачає застосування європейських підходів до упровадження принципів.

Згідно з вимогами до інфраструктури ринку праці, на думку автора, при розгляді забезпечення попиту і пропозиції робочої сили необхідно виокремити й надалі спиратися на загальні принципи, основними з яких є:

- 1) узгодженість – відтворює взаємозалежність і несуперечливість одне одному рішень і дій елементів інфраструктури ринку праці;
- 2) послідовність – означає, що політика та дії органів, що включені до інфраструктури ринку праці, повинні бути послідовними і зрозумілими;
- 3) когерентність – забезпечує відповідність умовам зовнішнього та внутрішнього середовищ, у які потрібно „вписуватись” або протидіяти їм;

4) ефективність – означає спрямованість своєчасного прийняття рішень на всіх рівнях інфраструктури ринку праці, які ґрунтуються на чітко визначених цілях та опираються на оцінювання можливих наслідків або на попередній досвід;

5) прогресивна модернізаційна спрямованість розвитку – передбачає рухливість до удосконалення інфраструктури ринку праці з метою її відповідності сучасним та майбутнім ринковим процесам і світовим тенденціям;

6) конкурентоспроможність – забезпечується ефективністю використання сукупності потенціалів як елементів інфраструктури ринку праці, так і елементів інфраструктури ринку з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

7) субсидіарність – вимагає, щоб рішення, які стосуються функціонування та розвитку інфраструктури ринку праці, приймалися на можливому нижчому рівні, а верхні ланки управління вдавалися до будь-яких дій тільки у тому разі, якщо ці дії будуть ефективніші за відповідні дії нижніх ланок;

8) пропорційність – відтворює адекватність і рівномірність дій інституцій ринку праці, які на практиці мають бути скоординовані таким чином, щоб не вимагати від громадян більше, ніж потрібно для досягнення мети;

9) відкритість – означає, що всі елементи інфраструктури повинні налагоджувати конструктивні стосунки з державними чи громадськими інституціями, працюючи у відкритішому режимі, налагоджуючи командну роботу між працівниками на основі поваги, довіри, надійності, відсутності упередженості й дискримінації за віковими чи гендерними ознаками, за віросповіданням, культурними відмінностями чи фізичними вадами, отримуючи користь від знань і досвіду інших людей та оприлюднюючи зміст рішень, які приймаються;

10) підзвітність – забезпечує визначення чіткості дій, згідно з прийнятими високоякісними інструкціями, у функціях різних органів у виконавчому процесі та накладанні за це суворішої адміністративної відповідальності з метою оперативнішого і якіснішого реагування влади на потреби громадян;

11) підпорядкованість – відтворює наявність у національній інфраструктурі ринку праці переважної більшості важелів керуючого впливу порівняно з інфраструктурами нижчого рівня, з пріоритетом соціально-економічного розвитку країни та соціуму;

12) міжінституціональне партнерство та участь – передбачає залучення все більшої кількості неурядових організацій, соціальних партнерів, громадян та інших зацікавлених сторін з метою посилення співпраці в проведенні політики зайнятості населення; випереджувальний діалектичний розвиток інфраструктури – передбачає таку тенденцію, згідно з якою її рівень розвитку випереджатиме розвиток самого ринку праці.

Специфічними принципами інфраструктури ринку праці можна вважати: інтегративність, інклюзивність, релевантність, науковість, солідарність, об'єктивність, системність, особливість, демократичність, мобільність, професійність, політична нейтральність.

Цілями інфраструктури ринку праці, на наш погляд, є: створення базових передумов розвитку ринку праці завдяки об'єднанню зусиль та збалансованості роботи всіх її структурних елементів на основі використання системних методів формування та реалізації політики в галузі соціально-трудових відносин, яка сприятиме повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості населення, спрямованій на підвищення рівня його життя та максимальне використання людського потенціалу; сприяння проведенню рішучих структурних реформ у сфері зайнятості у тісній взаємозалежності з економічними реформами з метою: запобігання масовому безробіттю, створення і збереження сучасних робочих місць, кількісної і якісної збалансованості ринку праці, забезпечення високої конкурентоспроможності вітчизняної

робочої сили; надання соціальної та матеріальної підтримки громадянам, що потребують соціального захисту; симбіоз усіх компонентів інфраструктури в регулюванні та координації їх взаємодії щодо „детінізації” ринку праці; модернізація інфраструктурних ланок ринку праці з урахуванням європейського досвіду.

Відповідно до принципів та цілей, необхідно модифікувати методи інфраструктурного забезпечення попиту і пропозиції робочої сили. Методи повинні завжди спрямовуватися на об’єкт управління – попит та пропозицію робочої сили та функціонувати як цілісна система, що складається із взаємодіючих і взаємопов’язаних елементів, а не як окремі та самостійні способи впливу.

Методами є способи і прийоми впливу ринкової інфраструктури на попит і пропозицію робочої сили на різних рівнях і ланках управління з метою виконання місії та досягнення цілей. На нашу думку, класифікацію основних методів забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили можна навести у таблиці 1.

Таблиця 1

Класифікація методів забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили

Класифікаційні ознаки	Сутність
За способом врахування інтересів працівників сфери інфраструктури ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> – матеріальні методи вливу, які враховують майнові та фінансові інтереси працівників; – моральні методи вливу, що спрямовані на підвищення соціально-господарської активності: етичні норми, моральні стимули; – методи впливу влади, які націлені на впорядкування функцій і обов’язків працівників, регламентацію та нормування їх діяльності: штатні розписи, договори, накази, догани, тощо
За напрямом впливу на попит та пропозицію робочої сили	<ul style="list-style-type: none"> – методи прямого впливу, які безпосередньо впливають на попит та пропозицію робочої сили: накази, розпорядження, інструкції, положення тощо; – методи непрямого вливу, що створюють умови для впливу на попит та пропозицію робочої сили: підбір команди за різними ознаками, формування технологічного, психологічного клімату
За формою впливу	<ul style="list-style-type: none"> – кількісні: кошториси, калькуляції, ціни, бюджет; – якісні: вказівки, інструкції, моральні стимули

За характером впливу	<ul style="list-style-type: none"> – економічні – зумовлені різноманітними економічними чинниками, за допомогою яких досягається колективне та індивідуальне задоволення потреб на всіх рівнях інфраструктури: економічні плани та економічні стимули; – технологічні, що передбачають вплив на працівників через документи, які визначають технологію процесів: інструкції, схеми, які визначають методи, прийоми, режими роботи; різноманітні креслення, конструкторські схеми приладів, топологічні схеми інформаційних мереж; – соціально-психологічні – це сукупність специфічних способів впливу на міжособистісні стосунки і зв'язки, соціальні процеси, що виникають в трудових колективах: соціальні плани, моральні стимули і методи формування колективів і соціально-психологічного клімату в них; – адміністративні: охоплюють такі способи впливу, як: організаційні, розпорядчі та дисциплінарні
----------------------	---

Виходячи з пріоритетних національних інтересів і завдань соціально-економічної політики, фокусування розвитку інфраструктури ринку праці необхідно проводити в розрізі стратегічних орієнтирів, основними з яких є: регіональний – урахування особливості зайнятості, зумовленої економічними та історичними традиціями, специфікою природних умов, етнічного складу населення, формами поселення; економічний – раціоналізація зайнятості населення, створення умов для її підтримки, збільшення його економічної активності; соціальний – залежність всестороннього розвитку людини від зайнятості; демографічний – розвиток зайнятості в розрізі статево-вікових характеристик працюючих; інформаційний – надання населенню своєчасної, актуалізованої інформації щодо стану ринку праці; політичний – відповідність діяльності посадових осіб інфраструктурних ланок ринку праці цілям, принципам та механізмам державної політики забезпечення національної безпеки, визначеними Конституцією України та чинним законодавством; правовий – підготовка законодавчих актів, міжнародних договорів та угод; фінансовий – ефективне використання бюджетних коштів, контроль за їх рухом та розподілом; управлінський – відповідність внутрішньої організації інфраструктури й режиму її функціонування національному законодавству; реформування інфраструктурних ланок вітчизняного та регіональних ринків праці відповідно до змін, пов'язаних з європеїзацією, глобалізацією економічних процесів, приєднанням України до світових ринків і прийняттям загальносвітових норм і правил; удосконалення інфраструктури ринків праці завдяки впливу інтелектуалізації трудового потенціалу; заміщення акценту в наданні послуг населенню з регулювання пропозиції праці на управління попитом на працю; інноваційний – розширення та покращення інвестицій у: знання та інновації, дослідження та розробки в області: нанотехнології, біотехнології, включаючи геноміку, нейронауки; сприяння створення ринку праці, що стимулюватиме збільшення ділового потенціалу підприємств, заохочуючи застосування обширного спектру нових технологій та розширюючи можливості в сфері зайнятості; організаційний – заміна „кабінетного стилю роботи” на позицію „власної участі” в усіх ланках інфраструктури ринку праці при наданні якісних послуг клієнтам, з обов'язковою зміною в їх службових обов'язках; гальмування інфраструктурою ринку праці негативних впливів євроінтеграції та глобалізації, а саме: вивезення з України інтелектуалів і висококваліфікованих спеціалістів. Зазначені пріоритети мають бути відображені в основних завданнях і заходах національних програм реформ, що ними формуються.

Висновки. Реальністю сьогодення є неналежне використання закономірностей формування ринку праці, спотворена реалізація принципів та методів розвитку інфраструктури ринку праці, які повинні узгоджуватися з інтересами розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки та соціальної держави. Руйнівні процеси, які притаманні функціонуванню інфраструктури сучасного ринку праці остаточно ще не подолані. Сучасна інфраструктура ринку праці не повністю відповідає вимогам стратегічного розвитку країни, стандартам світового ринку праці, що, певним чином, гальмує входження України у світову спільноту. Тому найголовнішою умовою ефективного функціонування ринку праці та

миттєвим вирішенням цілей має стати забезпечення гармонійної взаємодії всіх ланок його інфраструктури в унісон з розвитком інфраструктури всього ринку. Важливим моментом у розвитку інфраструктури ринку праці є врахування вимог у „дусі часу”, закономірностей, принципів, методів, цілей, науково обґрунтованих пріоритетів розвитку. Вказане вище потребує змістовної програми дій представників усіх гілок влади, громадських об'єднань, засобів масової інформації, кожної людини, спрямованих на забезпечення добробуту та гідного рівня життя, який існує у передових країнах світу.

Використана література

1. Богиня, Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституціональний аспект [Текст] / Д. Богиня // Україна : аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3–8.
2. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: підруч. [Текст] / А.А. Григорука, М.С. Палюха, Л.М. Литвин, Т.Д. Літвінова; за ред. А.А. Григорука, М.С. Палюха. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Тернопіль, 2002. – 304 с.
3. Нижник, В.М. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка: навч. посібник [Текст] / В.М. Нижник. – 2-ге вид. – Хмельницький: ХНУ, 2006. – 321 с.
4. Волкова, О.В. Ринок праці: навч. посібник [Текст] / О.В. Волкова. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
5. Джагарян, Г.Г. Становление и развитие рынка труда в России [Текст] / Г.Г. Джагарян; под. ред. В.Г. Былова; Институт научной информации по общественным наукам / Российская академия наук. – М., 1995. – 360 с.
6. Основи економічної теорії: навч. посібник [Текст] / за ред. С.В. Мочерного. – К.: Академія, 1998. – 463 с.
7. Чернявська, О.В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України [Текст]: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03 „Економіка та управління національним господарством” / О.В. Чернявська; Н.-д. екон. ін-т М-ва економіки України. – К., 2009. – 32 с. – укр.
8. Брич, В.Я. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення [Текст]: дис. ... доктора екон. наук : 08.09.01 / Брич Василь Ярославович; [Тернопільська академія народного господарства]. – Тернопіль, 2005. – 471 с.
9. Єделєв, Р.С. Принципи ефективного врядування в ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua>.
10. Людкевич, В.Б. Принципи та пріоритети розвитку інфраструктури ринку праці в Україні [Текст] / В.Б. Людкевич // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем: збірник наукових праць Інституту регіональних досліджень / НАН України, Ін-т регіон. досліджень; Редкол.: відп. ред. д. е. н., проф. Є.І. Бойко. – Львів, 2007. – Випуск 5 (67). – С. 157–166.